

**KEPEMIMPINAN HORIZONTAL
SEBAGAI SENI KEPEMIMPINAN UNTUK SEMUA ORANG
DALAM PENERAPANYA DI ORGANISASI**

Ranti Nuranita

Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung
rantinuranita@yahoo.com

Abstract

*The leadership role is very important as a determinant of achieving goals both in state and in organization. To produce quality leaders, a leadership concept is needed that can be applied to all the resources involved, both for leaders and employees, it's called horizontal leadership, this study aims to find out how horizontal leadership art, aspects that must be possessed in horizontal leadership art and how its application in the organization. The method used is literature review, both books and previous research results. The theory used is the theory of horizontal leadership from Christopher P Neck and leadership 3.0 from Ardhi Ridwansyah. The results of this study are that leadership is not only born, inherited, or based on title and position, but also leadership can we grow from within a person naturally and naturally. With the potential already possessed, a person can move and influence themselves and others voluntarily without coercion, without a position (horizontal leadership). The aspects of horizontal leadership are: (physical aspects), (intellectual aspects), (emotional aspects), (aspects of social ability), (personal aspects), (moral aspects). The results of previous studies show that with the implementation of horizontal leadership, employee motivation and job satisfaction increase.
Keynote: leadership 3.0, horizontal leadership, self leadership.*

Abstrak

Peran kepemimpinan sangat penting sebagai penentu pencapaian tujuan baik dalam bernegara maupun dalam berorganisasi. Untuk menghasilkan pemimpin yang berkualitas maka dibutuhkan konsep kepemimpinan yang bisa diterapkan bagi seluruh sumber daya yang terlibat, baik untuk pemimpin maupun pegawainya yaitu kepemimpinan horizontal, kajian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana seni kepemimpinan horizontal, aspek-aspek yang harus dimiliki dalam seni kepemimpinan horizontal dan bagaimana penerapannya dalam organisasi. Adapun metode yang digunakan adalah kajian literatur baik itu buku maupun hasil penelitian terdahulu. Teori yang digunakan adalah teori kepemimpinan horizontal dari Christopher P Neck dan *Leadership 3.0* dari Ardhi Ridwansyah. Hasil dari kajian ini adalah bahwa kepemimpinan itu bukan hanya dilahirkan, diwariskan, ataupun berdasarkan title dan jabatan tetapi juga kepemimpinan pun bisa kita tumbuhkan dari dalam diri seseorang secara kodrat dan alamiah. Dengan potensi yang sudah dimiliki itu, seseorang bisa menggerakkan dan mempengaruhi diri sendiri maupun orang lain secara sukarela tanpa paksaan, tanpa jabatan (kepemimpinan horizontal). Adapun aspek-aspek kepemimpinan horizontal adalah: (aspek fisik), (aspek intelektual), (aspek emosional), (aspek kemampuan sosial), (aspek personal), (aspek moral). Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa dengan diterapkannya kepemimpinan horizontal maka motivasi dan kepuasan kerja pegawai meningkat.

Kata kunci: kepemimpinan 3.0, kepemimpinan horizontal, *self leadership*.

PENDAHULUAN

Bangsa Indonesia saat ini mengalami berbagai masalah multidimensional, mulai dari masalah dibidang ekonomi, politik, hukum,

pendidikan, dlsb. Permasalahan menjadi semakin kompleks karena budaya korupsi para birokrat dari level tertinggi sampai level terendah yang sulit untuk diubah karena berlangsung sistemik. Semua

permasalahan itu seolah susah untuk diurai dan dipecahkan padahal berbagai kebijakan telah diambil untuk meminimalisirnya. Ada banyak faktor yang menjadi penyebab hal itu bisa terjadi tetapi yang mendasar adalah karena kegagalan para elit kita memimpin bangsa ini.

Sejatinya seorang pemimpin adalah seorang yang berani mengambil alih masalah orang lain untuk menjadi tanggung jawab dirinya. Artinya pemimpin itu adalah seseorang yang dengan ikhlas tanpa menghitung untung rugi dari kebijakan yang dia ambil. Begitu pentingnya peranan kepemimpinan sebagai penentu pencapaian tujuan baik dalam bernegara maupun dalam berorganisasi. Adapun fungsi pemimpin dalam konteks nasional adalah sebagai penyelenggara negara dan pembangun bangsa dalam mewujudkan cita-cita dan tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) selain itu sebagai pengayom dan pemberi inspirasi pada rakyat Indonesia.

Menurut Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi (Rivai dan Mulyadi, 2009: 34-35) dalam konteks organisasi secara umum, fungsi pokok kepemimpinan adalah fungsi intruksi, konsultasi, partisipasi, delegasi, dan pengendalian. Seluruh fungsi tersebut diselenggarakan dalam aktivitas, yaitu pemimpin berkewajiban menjabarkan program kerja, pemimpin harus memberikan petunjuk yang jelas, pemimpin harus berusaha mengembangkan kebebasan berpikir dan mengeluarkan pendapat, pemimpin harus mengembangkan kerjasama yang harmonis, pemimpin harus memecahkan masalah dan mengambil keputusan masalah sesuai batas tanggung jawab masing-masing, pemimpin harus berusaha menumbuh-kembangkan kemampuan memikul tanggung jawab, dan pemimpin harus mendayagunakan pengawasan sebagai alat pengendali.

Mengingat pentingnya peran dan fungsi pemimpin maka seorang pemimpin harus mengerti dan mengetahui berbagai konsep tentang kepemimpinan baik fungsi, peran, berbagai tipe kepemimpinan, juga mengetahui bagaimana kepemimpinan yang efektif, selain itu juga seorang pemimpin dituntut untuk mengenali konsep dirinya sendiri, moral serta integritasnya, meningkatkan kemampuan kompetensinya, kekuatan analisisnya serta kepintaran dalam pengambilan keputusan. Semua proses ini tentunya akan memakan waktu yang panjang dan tidak akan terjadi begitu saja.

Untuk menghasilkan pemimpin yang berkualitas maka semua konsep kepemimpinan ini harus diterapkan bagi seluruh sumber daya yang terlibat, khususnya yang terlibat dalam penyelenggaraan negara tidak hanya untuk para elit yang mempunyai jabatan sebagai pucuk pimpinan tetapi juga untuk seluruh para birokratnya. Hal ini dimaksudkan agar terjadi regenerasi pimpinan dengan mudah dan didapat pemimpin yang berkualitas yang merupakan hasil dari proses kepemimpinan sejak dini (*self leader*) walaupun belum menjabat sebagai pimpinan. Setiap Organisasi membutuhkan sumber daya yang berjiwa pemimpin (*self leader*) minimal untuk memimpin dirinya sendiri. Dengan berjiwa pemimpin, seorang pegawai akan dapat mengelola dirinya sendiri, kelompok dan lingkungannya dengan baik. Harapannya adalah permasalahan-permasalahan yang sulit dan pelik sebenarnya sudah bisa diselesaikan ditingkat bawah.

Untuk mewujudkan harapan tersebut, dibutuhkan seni kepemimpinan horizontal untuk semua orang, untuk diri sendiri (*self leader*) baik sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS), TNI maupun Polisi. Konsep *Self leader* ini muncul dari kharisma dan kemampuan yang dimilikinya sehingga tercipta budaya kerja

yang positif, juga dapat menginspirasi yang lain. Pada akhirnya diharapkan berbagai permasalahan di tingkat bawah (*grass root*) bisa diatasi dan tidak berkembang menjadi permasalahan sistemik bangsa.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis merumuskan dua masalah pokok, yaitu (1) bagaimanakah seni kepemimpinan horizontal (*self leadership*) yang bisa diterapkan untuk semua orang?, dan (2) aspek apa saja dalam seni kepemimpinan horizontal (*self leadership*) yang harus dimiliki semua orang? Melalui dua rumusan masalah ini, makalah ini bertujuan untuk (1) untuk mengetahui bagaimanakah seni kepemimpinan horizontal (*self leadership*) itu, dan (2) untuk mengetahui aspek-aspek apa saja yang harus dimiliki dalam seni kepemimpinan horizontal (*self leadership*). Dengan mengangkat tema ini, penulis berharap makalah ini dapat menginspirasi setiap orang untuk menerapkan seni kepemimpinan horizontal baik bagi diri sendiri, lingkungan organisasi maupun pemerintahan.

KONSEP KEPEMIMPINAN

Kepemimpinan merupakan kodrat manusia yang alamiah, diciptakan dari awal untuk menjadi khalifah di muka bumi, sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat Al-Baqarah: 3 sebagai berikut: "Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi. Mereka berkata: mengapa Engkau hendak menjadikan khalifah di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau? Tuhan berfirman: sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."

Merujuk pada ayat di atas, sifat kepemimpinan merupakan sesuatu yang alamiah yang telah ada dalam diri kita karena sudah digariskan bahwa setiap diri adalah pemimpin, suatu potensi yang mungkin kita tidak menyadarinya. Kepemimpinan Horizontal (*Self Leadership*)

Teori kepemimpinan diri sendiri mulai muncul pada 1983 dan merupakan perluasan konsep *self management* yang berakar pada teori klinis mengontrol diri sendiri dan diinspirasi oleh gagasan Kerr dan Jermier mengenai pengganti kepemimpinan (*substitutes for leadership*). Menurut Christoper P. Neck & Charles C. Manz (dalam Wirawan, 2014: 267) kepemimpinan diri sendiri adalah:

"Proses mempengaruhi diri sendiri. Suatu proses dimana orang mencapai arahan diri sendiri dan memotivasi diri sendiri yang diperlukan untuk bertindak. Kepemimpinan diri sendiri terdiri dari strategi perilaku dan kognitif yang dirancang untuk mempengaruhi efektivitas personal."

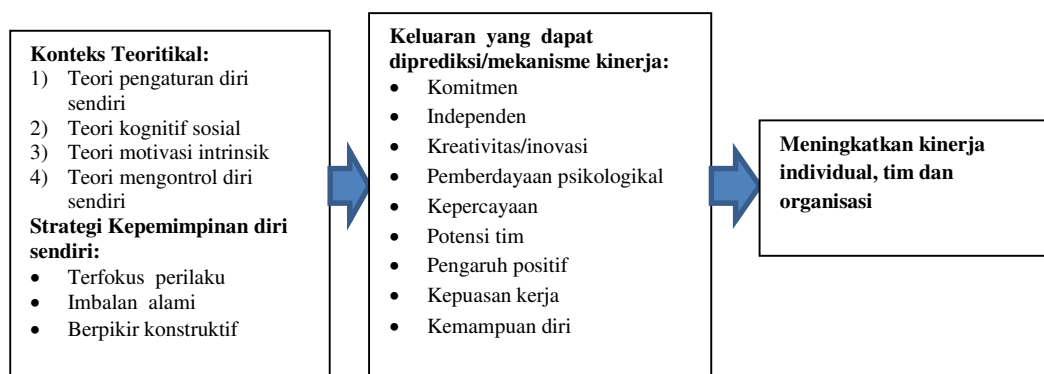
Pengertian di atas selaras apa yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi (2009: 88) tentang *self leadership* yaitu (1) sumber utama pengaruh berasal dari kita sendiri, pengaruh yang kita arahkan untuk diri sendiri untuk mengorganisasi dan memotivasi perilaku, pikiran dan kinerja kita sendiri, (2) *Self leadership* bukan sesuatu yang dilahirkan bersama kita. Masing-masing dari kita bisa belajar menjadi *self leader* yang lebih baik, dan (3) *Self leadership* dapat diterapkan dan mempengaruhi perilaku dan tindakan diri sendiri, penghargaan alami dan otak serta pikiran itu sendiri.

Secara alamiah apabila konsep *self leadership* ini diterapkan dan dipraktikan dalam kehidupan organisasi, lambat laun selain bisa memengaruhi diri sendiri untuk berperilaku positif juga pada akhirnya akan memengaruhi lingkungan sekitar

baik tim maupun pada organisasi. Hal ini seperti dikemukakan oleh Ardhi Ridwansyah (2013: 25) bahwa kepemimpinan horizontal adalah “kepemimpinan yang didasarkan pada kemampuan seseorang untuk menggerakkan orang lain dan sekitarnya. Secara sukarela orang-orang tersebut mengikutinya. Pengaruh sang pemimpin muncul dari kharisma internal yang ditunjukkannya”. Pada bagian lain, Ardhi Ridwansyah (2013: 29) juga menyebutkan bahwa kepemimpinan horizontal itu adalah “seni memimpin tanpa mengandalkan titel dan jabatan”

a. Model *Self Leadersip*

Menurut Christhoper P. Neck & Jeffrey D. Houghton (dalam Wirawan, 2014: 270) model kepemimpinan diri sendiri dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Model Kepemimpinan Diri Sendiri (Christhoper P. Neck & Jeffrey D. Houghton)

METODE PENELITIAN

Untuk dapat mengungkapkan makna kepemimpinan horizontal dan bagaimana penerapannya, makalah ini menggunakan pendekatan kajian literatur. Referensi utama dalam kajian ini adalah buku *Leadership 3.0* karangan Ardhi Ridwansyah (2013) sebagai referensi pembandingan adalah teori *selfleadership* Crisstopher P Neck dan Jefery D Houghton (dalam buku Wirawan, 2014).

Selain itu untuk melihat penerapannya maka hasil penelitian Tukiyo tahun 2014 dengan judul Pengembangan Model *Leadership 3.0* untuk Meningkatkan Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru juga menjadi rujukan.

Setelah memahami konsep dan teori, dilakukan analisis dan interpretasi untuk dikaitkan dengan fakta yang ada. Dengan cara seperti ini, makalah ini dapat memberikan kesimpulan dan saran yang produktif baik bagi individu maupun pemimpin bagaimana seharusnya menjalankan kepemimpinan, terutama dalam organisasi.

PEMBAHASAN

a. Seni Kepemimpinan Horizontal yang Bisa Diterapkan untuk Semua Orang

Dari konsep dan teori yang telah dibahas di atas, kita mengetahui bahwa pentingnya arti kepemimpinan. Kepemimpinan itu bukan hanya dilahirkan, diwariskan, ataupun berdasarkan jabatan tetapi juga kepemimpinan pun bisa kita tumbuhkan

dari dalam diri kita sendiri secara kodrat dan alamiah Al- Qur'an menyebutkan bahwa manusia adalah khalifah di muka bumi (Al-Baqarah:3) dan menurut Robert Reich "*everyone has a leader inside*" (dalam Ardhi Ridwansyah, 2013:26). Inti dari kepemimpinan itu sendiri menurut Maxwell adalah pengaruh, tidak lebih dan tidak kurang (Ardhi Ridwansyah, 2013:24). Berdasarkan potensi yang sudah dimiliki, kita bisa menggerakkan dan memengaruhi diri sendiri maupun orang lain dengan sukarela menggunakan potensi yang ada didalam diri kita sendiri tanpa paksaan, tanpa jabatan. Melalui konsep ini kepemimpinan bukan hanya dimonopoli lagi oleh segelintir orang yang berada pada piramida teratas dalam organisasi, siapapun anda jika perubahan perilaku baik diri sendiri maupun orang lain menjadi tujuan anda maka kepemimpinan adalah sesuatu yang kita butuhkan.

Untuk membumikan konsep ini, kita perlu membuat analogi. Misalkan seorang PNS biasa yang bekerja melayani masyarakat memerlukan kepemimpinan ini untuk mengarahkan masyarakat yang dilayaninya, seorang guru memerlukannya untuk mengarahkan anak didiknya, seorang polisi lalu lintas memerlukannya untuk mengatur masyarakat dalam berlalu lintas bahkan seorang ibu atau ayah pun memerlukannya untuk mengarahkan perilaku buah hatinya. Inilah kepemimpinan horizontal (*self leadership*) untuk semua orang. Diharapkan dengan mempunyai kepemimpinan horizontal (*self leadership*) ini tercipta budaya kerja yang positif, menginspirasi yang lain sehingga diharapkan berbagai permasalahan bisa diantisipasi dan diminimalisir di tingkat bawah (*grass root*) dan tidak berkembang menjadi masalah yang sistemik dan akhirnya menjadi permasalahan bangsa.

b. Aspek-Aspek Dalam Seni Kepemimpinan Horizontal

Aspek-aspek dalam kepemimpinan diri sendiri seperti telah disebutkan di atas dalam model menurut Christhoper P. Neck & Jeffrey D. Houghton (dalam Wirawan, 2014) dapat dirangkum sebagai berikut:

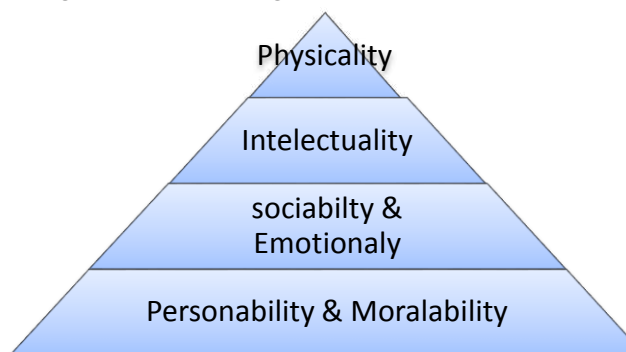
- 1) Pengaturan diri sendiri
Mengatur perilaku sendiri dengan menggunakan sensor monitor indera kita terhadap lingkungan kerja sehingga menimbulkan sinyal-sinyal tertentu yang menjadi standar kita bagaimana akan berperilaku. Komponen kuncinya adalah percaya diri dan harapan dan dimanifestasikan dalam pengertian ekspektasi berhubungan dengan kinerja.
- 2) Kognitif sosial
Teori kognitif sosial menjelaskan bahwa perilaku manusia bisa dijelaskan melalui hubungan timbal balik tiga arah antara pengaruh internal, eksternal dan perilaku. Dari pengalaman-pengalaman yang didapatnya dalam berkinerja itu dia akan bisa mendeteksi ketimpangan dengan berusaha mereduksi ketimpangan tersebut. Teori ini menekankan pada kemampuan diri dalam mempengaruhi aspirasi, upaya, kelangsungan dan pola pikir dalam melaksanakan tugas tertentu.
- 3) Motivasi intrinsik
Motivasi intrinsik datangnya dari dalam didorong oleh kebutuhan akan kompetensi (memperluas kapabilitas) dan kebutuhan untuk menentukan sendiri (kebutuhan merasa bebas dari tekanan)
- 4) Manajemen diri sendiri dan mengontrol diri sendiri
Suatu proses melalui apa seseorang memilih lebih tidak menarik, akan tetapi mungkin akhirnya lebih mempunyai perilaku yang

diharapkan dari alternatif jangka pendek. Strategi dirancang untuk membantu seseorang mengurangi ketimpangan dari standar eksternal yang ditetapkan oleh luar dengan cara mengobservasi diri sendiri, menentukan tujuan diri sendiri, strategi memberi petunjuk diri sendiri, dan penguatan diri sendiri, menghukum diri sendiri.

5) Kepribadian

Kepemimpinan diri sendiri lebih di konsepsualisasikan sebagai perilaku yang dipelajari daripada sifat yang sudah dibentuk. Sifat kepribadian ada hubungan positif dengan keterampilan diri sendiri misal kepemimpinan diri sendiri ada hubungan positif dengan kepribadian yang ekstravet, stabilitas emosional, kesadaran dan lain sebagainya.

Aspek-aspek yang lain dikemukakan oleh Ardhi Ridwansyah dalam bukunya *Leadership 3.0* dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2 Model Kepemimpinan Horizontal Ardhi Ridwansyah (2013)

Berikut penjelasan setiap aspek pada gambar di atas, yaitu:

1. *Physicality* (aspek fisik). Aspek ini berkaitan dengan fisik yang akan mempengaruhi persepsi orang lain tentang kemampuan *self leadership* kita. Meskipun berada dibagian permukaan tapi aspek ini jangan kita abaikan.

2. *Intellectuality* (aspek intelektual). Aspek ini bukan hanya sekedar IQ tetapi berkaitan dengan cara kita berfikir dan mengelolanya sehingga bisa memberikan pengaruh yang positif dan efektif baik untuk sendiri maupun untuk orang lain.
3. *Emotionality* (aspek emosional). Aspek ini terkait dengan manajemen emosi, atau kemampuan untuk mengelola emosi pribadi maupun orang lain sehingga pengaruh yang kita berikan bisa optimal.
4. *Sociability* (aspek kemampuan sosial). Aspek ini bukan sekedar kecerdasan emosional tetapi juga kemampuan untuk membangun jaringan sosial sebagai modal untuk melebarkan pengaruh yang dimiliki.
5. *Personability* (aspek personal). Ini merupakan salah satu pondasi kepemimpinan karena terkait dengan kesadaran hakikat diri serta visi dan misi pribadi yang diemban dan disebarluaskan kepada orang lain.
6. *Moralability* (aspek moral). Aspek ini juga sebagai pondasi yang paling penting karena terkait dengan kemampuan untuk menjaga integritas moral sehingga pengaruh yang diberikan kepada orang lain berefek jangka panjang.

Lima aspek yang dikemukakan oleh Christopher P. Neck & Jeffrey D. Houghton tentang *self leadership* dan lima aspek yang dikemukakan oleh Ardhi Ridwansyah tentang kepemimpinan horizontal memiliki kesamaan satu dengan lainnya seperti aspek *intellectuality* itu termasuk dalam motivasi intrinsik dan pengaturan diri, aspek *sociability* juga sama dengan kognitif sosial, manajemen diri dan mengontrol diri sendiri termasuk pada aspek *emotionability* dan kepribadian termasuk pada *personability*. Tambahan aspek yang dilengkapi oleh Ardhi Ridwansyah adalah yang berada

dipermukaan yaitu aspek fisik dan pondasi yang paling penting dari semuanya yaitu aspek moral.

c. Menerapkan Seni Kepemimpinan Horizontal dalam Kehidupan Berorganisasi

Setelah mengetahui aspek-aspek dalam seni kepemimpinan horizontal, maka bagaimanakah aspek-aspek tersebut apabila diterapkan dalam kehidupan berorganisasi. Karena aspek yang dikemukakan oleh Ardhi Ridwansyah lebih lengkap, kita akan membahas keenam aspek tersebut apabila diterapkan dalam organisasi.

1. Aspek fisik

Kita harus akui bahwa penilaian awal seseorang atas kecerdasan, karakter, sifat dan segala atribut internal yang dimiliki kita seringkali didasarkan pada evaluasi aspek yang tampak diluar (eksternal). Kecenderungan ini juga berlaku pada kemampuan kepemimpinan seseorang. Penampilan fisik tetap penting untuk diperhatikan oleh para pemimpin, dengan penampilan yang meyakinkan orang lainpun akan mudah untuk diyakinkan. Aspek fisik disini bukan hanya tentang fisik seseorang yang sudah secara kodrat kita miliki seperti wajah, tinggi badan atau warna kulit, aspek fisik disini adalah tentang *self care*. Yaitu dengan cara:

2. Cara berpakaian

Perhatikan bagaimana pemimpin dunia kalau sedang tampil di depan publik, presiden husni mubarak mempunyai ciri pakaian yang khas yang memancarkan seorang pemimpin diktator, begitu juga dengan presiden soekarno berpakaian layaknya panglima jenderal yang menggambarkan kegagahan dan kebesarannya. Ataupun kita sebagai birokrat yang telah memiliki modal berpakaian dengan seragam, orang umum akan dengan mudah

mengenali kita jadi pakaian merupakan identitas. Meskipun ada banyak PNS yang tidak memakai atribut seragam lengkap tapi kita senantiasa harus berpakaian yang rapi saat ke kantor, tidak memakai celana bahan jeans atau baju yang berbahan kaos, peka terhadap keadaan (moment) jangan sampai salah kostum, selain itu juga harus diperhatikan kenyamanan, dan kesesuaian dengan postur tubuh. Selain menjaga image sebagai PNS tentunya masyarakatpun akan merasa senang dilayani oleh sosok PNS yang berpakaian rapi dan sopan.

3. Kebugaran tubuh

Kebugaran tubuh tidak kalah pentingnya, persepsi orang terhadap orang yang sakit-sakitan cenderung akan dinilai tidak pantas untuk menjadi seorang pemimpin, atau misal ketika kita ke kantor mata kita merah, atau batuk pilek, selain mengganggu konsentrasi juga mengganggu kepercayaan diri ketika berhadapan dengan orang lain. Maka dari itu setiap kita ke kantor harus dalam keadaan prima. Kebugaran tubuh bisa dijaga dengan cara berolahraga, makan dengan pola lebih sehat dan banyak minum air putih.

4. Posisi postur tubuh

Posisi postur tubuh juga sangat mempengaruhi orang lain dalam menilai kita. Postur tubuh tegap lurus saat berbicara memancarkan wibawa bagi yang melihatnya, cara duduk dan menatap harus mencerminkan kepercayaan diri dengan begitu orang akan dengan mudah kita pengaruhi. Posisi duduk saat rapat, posisi badan saat melayani masyarakat harus kita atur sedemikian rupa. Di kantor Berposelah layaknya pemimpin walau kita bukan pemimpin karena menurut penelitian itu berpengaruh lebih besar terhadap *sense of power* dibandingkan dengan jabatan yang resmi dimiliki.

Pose itu disarankan beberapa menit kita lakukan sebelum melakukan aktivitas yang memerlukan power dan kepercayaan diri misal sebelum rapat, presentasi, memberikan sambutan, mengarahkan masyarakat dan lain sebagainya.

5. Kebersihan dan kerapian anggota tubuh

Bayangkan apabila kita saat dikantor harus berjabat tangan dengan seseorang yang tangannya kotor dan kukunya panjang tentunya penilaian kita langsung jelek terhadap orang itu, begitu juga apabila kita ketemu dengan orang yang rambutnya berantakan asosiasi negatif langsung ada dipikiran kita seperti pemalas, cuek, ceroboh dan lain sebagainya. begitu juga dengan aroma tubuh kita itu akan menjadi identitas. Jadi kebersihan dan kerapian anggota tubuh harus senantiasa kita jaga selama berada dilingkungan kerja kita.

6. Audio aspek

Kekuatan suara tidak kalah pentingnya dalam memberikan pengaruh pada orang lain. Suara yang indah diyakini bisa mensugesti bagi mereka yang mendengarnya. Ada istilah bahwa suara adalah wajah kedua kita, banyak penelitian yang dilakukan menyangkut aspek suara berpengaruh pada persepsi kepemimpinan hasilnya adalah bahwa responden lebih menyukai suara dalam yaitu suara yang keluar dari dalam perut kita, suara dalam seolah-olah mengirimkan pesan bahwa yang bicara adalah sosok yang kuat dan berwibawa.

7. Aspek intelektual

Aspek intelektual bukanlah aspek tentang nilai IQ kita tetapi lebih pada kemampuan intelektual kita dapat mempengaruhi orang lain yaitu dengan cara:

a. *Logical Thinking*

Logical thinking penting untuk seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain karena ide harus disampaikan dengan jelas sehingga apa yang ada dipikiran kita bisa pindah kepikiran yang kita ingin pengaruhi. Bisa dilakukan dengan cara: rapikan ide yang acak dan susun secara sistematis agar lebih mudah dipahami oleh pendengar misal dalam suatu rapat di kantor kita ingin menyampaikan program-program kegiatan selama 1 bulan kedepan, maka akan mudah bila kita sajikan dengan pointer. Kemudian kelompokkan ide kita dengan logis dan tidak asal-asalan. Terakhir sederhanakan hal-hal yang rumit kemas bahasa dengan sedemikian rupa agar mudah dimengerti oleh orang lain

b. *Creative Thinking*

Kreativitas ibarat aktivitas investasi yaitu membeli ide-ide yang terbuang dengan harga murah kemudian menjual mahal berarti mengubah ide-ide yang terbuang tersebut menjadi ide-ide yang bermanfaat besar. Bisa dilakukan dengan cara: ajukan pertanyaan-pertanyaan yang tidak biasa dan tidak terpikirkan orang lain, menyikapi masalah yang sama namun dengan kacamata yang berbeda dan menemukan jawaban yang tidak biasa dari permasalahan-permasalahan yang sama. Jadi dapatkan ide-ide murah dan sederhana, ide yang sering terlewatkan oleh mata dan telinga orang-orang biasa, gali dengan pertanyaan yang tidak biasa dan dapatkan jawaban yang tidak biasa juga.

c. *Practical Thinking*

Implementasikan ide-ide kita dengan praktis dan kemudian membumikan ide-ide kita itu agar pemanfaatannya lebih optimal. Bisa dilakukan dengan 4W (*Why, Who, Where, When*) dan 1H (*How*) terhadap ide kita.

8. Aspek Emosional

Emosi memegang peranan penting dalam perilaku seseorang, karenanya untuk mempengaruhi perilaku seseorang kita tidak akan cukup menyentuh rasio nya saja tapi juga perlu mempengaruhi emosi mereka. Empati, menghargai anak buah kestabilan emosi dan lain sebagainya akan membuat kita dicintai banyak orang, yaitu dengan cara:

a. Pengenalan emosi

Dari hasil penelitian rendahnya kecerdasan emosi seseorang adalah dikarenakan kurang kesadaran. Misal di kantor kita ada pegawai yang tetap saja mempertahankan kebiasaan buruknya dalam bekerja karena tidak pernah menyadari efek dari perbuatan-perbuatannya tadi. Pegawai seperti ini memerlukan bantuan kacamata orang lain untuk memahami dirinya.

b. Kenali dan kembangkan emosi

Untuk mengetahui kekeurangan-kekurangan kita dalam bekerja dan bersikap maka kita harus lebih proaktif jangan menunggu orang lain untuk memberi saran tetapi mengembangkan metode yang sederhana, yaitu:

1) Sosok pemimpin/emosi apa yang dicita-citakan.

Dengan mengetahui tentang bagaimana sosok kita yang diinginkan dimasa yang akan datang maka kita akan menyadari tentang aspek-aspek emosional yang sesungguhnya penting namun sering diabaikan baik

didalam kehidupan bekerja maupun kehidupan pribadi.

2) Sosok pemimpin/emosi kita saat ini seperti apa.

Saatnya melakukan penilaian yang jujur terhadap gaya kepemimpinan dan emosi kita saat ini yaitu perlu *feedback* 360 derajat dari rekan, atasan atau tim di kantor. Untuk mengkritisi kekeurangan kita ataupun kelebihan kita.

3) Bagaimana bisa berubah dari sosok pemimpin/emosi saat ini menjadi sosok yang dicita-citakan.

Setelah tahu profil emosi yang dicita-citakan dengan profil emosi kita saat ini tentunya akan ketahuan adanya gap antara kenyataan dan yang dicita-citakan. Maka diperlukan menyusun program pribadi untuk meningkatkan kualitas emosi, meluangkan waktu untuk merenungkan dan menuliskan perkembangan emosinya, meminta dukungan teman-teman terdekat untuk membimbing juga senantiasa harus punya cermin yang bisa memberi peringatan yang bersifat konstruktif.

c. Pengungkapan emosi

Kita jangan menjadi manusia es yang datar, dingin dan tanpa ekspresi. Bagaimana mau mempengaruhi orang lain apabila emosi kita datar saja dan bagaimana orang mau mengerti atas instruksi tugas-tugas yang kita berikan. Dengan ekspresi emosi kata-kata dan tindakan yang kita lakukan akan lebih bernyawa dan lawan bicara kita dari sekedar tahu menjadi mau melakukan apa

yang kita instruksikan. Ekspresi emosi disini bukan yang meledak atau berlebihan tetapi emosi yang stabil dan juga memiliki ekspresi wajah yang elegan tidak kaku seperti robot. Menurut penelitian emosi bisa ditularkan jadi dengan ita membahagiakan orang lain, teman sekantor kita, bawahan kita maka mereka akan menularkannya lagi pada orang lain. Namun ada kalanya juga kita dihadapkan pada keadaan yang memancing emosi apalagi dikantor berbeda pendapat atau tersinggung dengan kata-kata rekan sejawat, atasan atau bawahan sering terjadi, yang harus kita lakukan adalah menekan tombol "pause" yaitu berhenti sejenak semuanya harus dipikirkan dengan kepala dingin agar kita bisa mengambil langkah yang tepat dengan pikiran sehat tindakan apa yang akan diambil bukan hanya sekedar mengikuti luapan emosi saja.

d. Manajemen emosi

Melalui cerita-cerita yang menginspirasi dan menyentuh, emosi kita bisa mempengaruhi orang-orang, dan orang-orang akan menyebarkan pengaruh cerita tersebut kepada sekitarnya. Cara bercerita kita sangat mempengaruhi pendengar, contohnya cara berbicara motivator yang selalu antusias. Selain cerita, gambarpun memiliki efek yang luar biasa, kita bisa dibantu dengan penggunaan gambar-gambar dalam bercerita.

9. Aspek Kemampuan Sosial

Pondasi untuk seseorang memulai hubungan dengan orang lain dengan area bahasan eksternal. Komponennya adalah:

a. Pemahaman situasi sosial

Dalam skala mikro berarti memahami apa yang dirasakan orang lain, dalam skala makro berarti memahami apa yang ada disekeliling kita maupun orang lain. Dengan itu kita bisa memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap orang-orang disekeliling kita.

b. Empati

Untuk menajamkan *social awareness* kita maka kita harus punya rasa empati, memahami apa yang orang lain rasakan, memahami kegelisahan yang terjadi di kantor dan mengetahui apa keinginan mereka. Yaitu dengan berbaur dan terlibat secara langsung dengan mereka atau dengan orang yang ingin kita pengaruhi.

c. Kemampuan membangun hubungan

Network sangat penting, dengan jaringan yang banyak walau kita tidak punya jabatan namun orang-orang akan mudah terpengaruh oleh orang yang mempunyai jaringan yang luas. Namun dalam membangun hubungan dengan seseorang kita jangan terjebak dengan kesamaan dan kedekatan tetapi apabila kita berteman dengan orang yang latar belakangnya berbeda maka wawasan kita akan semakin luas. Maka apabila di kantor maka interaksi tidak hanya dilakukan pada satu bagian saja tetapi kita harus berinteraksi dengan semua bagian yang ada agar perspektif kita semakin luas.

d. Kemampuan memecahkan masalah

Untuk merencanakan pemecahan suatu masalah mungkin kita bisa melakukannya sendiri misal di kantor ada masalah macet nya suatu program maka kita sendiri

bisa merencanakan step-step apa yang harus dilakukan tapi pada saat implementasi kita tidak bisa lakukan sendiri kita membutuhkan orang lain untuk merealisasikannya, bahkan mungkin tim. Kemampuan menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan antar manusia memerlukan skill tersendiri dan jam terbang yang banyak jadi sering-seringlah menjadi problem solver baik di lingkungan kerja maupun masyarakat.

10. Aspek Kepribadian

Seorang pemimpin bisa lahir dari seorang pribadi yang mengalami pencerahan. Dialog dengan dirinya sendiri menghasilkan sebuah misi hidup yang ia yakini dan menjadi landasan setiap perbuatan yang terdiri dari:

a. Kesadaran diri

Dengan mempertanyakan hal-hal mendasar apa tujuan hidup kita, siapa kita, untuk apa kita ada. Dengan begitu apapun pekerjaan kita harus sejalan dengan misi dan tujuan hidup kita. Bisa saja pekerjaan yang sama namun dihayati secara berbeda-beda oleh tiap orang berdasar tujuan hidup dan misinya masing-masing. Maka jangan heran kalau ada pemimpin yang hidup sederhana dan mati-matian membela kebenaran itulah berdasar misi dan tujuan yang diembannya.

b. Kepercayaan diri

Percaya diri disini adalah teguh pada misi dan visi yang diyakininya, tak gentar dalam menghadapi tantangan. Di kehidupan organisasi kita memerlukan pemimpin yang tegas tidak plin plan dalam pengambilan keputusan dan mempunyai prinsip.

c. Memotivasi diri

Seorang pemimpin harus bisa memotivasi orang lain namun sebelum pada orang lain dia harus mampu memotivasi dirinya untuk maju dan untuk bangkit yaitu dengan mensugesti diri sendiri, hindari pikiran negatif temukan solusi saat gagal tetap fokus dan tenang.

12. Aspek Moral

Pemimpin perlu memperhatikan aspek moral sebagai pondasi model kepemimpinannya agar tidak menjadi pemimpin yang hanya ingin mendapatkan kekuasaan saja. Ada tiga aspek yang harus diperhatikan yaitu:

a. Integritas (jujur dan konsisten)

Integritas adalah satunya kata dengan perbuatan, dalam mempertahankan kebenaran tidak tergoda materi dan jabatan. Hal ini sangat penting apalagi di lingkungan pemerintahan yang banyak sekali godaan dan mendorong kita untuk korupsi. Dengan integritas kejujuran dan konsisten maka selain akan terhindar juga akan menjadi kepribadian yang melekat dengan kita dan menjadi identitas kita. Saat itulah kita secara tidak langsung mampu mempengaruhi persepsi dan perilaku orang sekitar karena mereka pasti melihat tindakan kita.

b. Bertanggung jawab

Semakin besar kekuasaan yang kita miliki semakin besar pula tanggung jawab yang melekat padanya. Rasa tanggung jawab pada saat kita melakukan kesalahan ternyata juga mampu meningkatkan *leadership* seseorang karena rasa bersalah ini adalah refleksi dari rasa tanggung jawab menjadikan seseorang memperbaiki kesalahan.

c. Murah hati

Kebahagiaan seringkali kita dapatkan apabila kita memberikan kebahagiaan pada orang lain. Selain itu sikap murah hati seperti itu juga bisa menjadi inspirasi bagi orang-orang sekitar kita, sehingga menggerakkan mereka untuk mengikuti apa yang kita lakukan. Kemurahan hati bukan hanya dalam bentuk materi namun bisa dengan sumbangan tenaga dan pikiran kita berbagi dengan sesama. Dengan kepeduliannya untuk berbagi tenaga dan pikiran banyak contoh seseorang menjadi sosok yang berpengaruh ditengah masyarakat seperti Ibu Theresa, Dalai Lama, Mario Teguh, Ary Ginanjar dan lain sebagainya dimana mereka tanpa titel atau jabatan tapi bisa berpengaruh dan merubah pandangan banyak orang sehingga bisa mendapatkan kehidupan yang lebih baik.

Keduabelas aspek tersebut apabila diterapkan dalam kehidupan berorganisasi oleh semua pegawai tidak hanya pimpinannya saja maka akan tercipta motivasi kerja yang tinggi juga kepuasan kerja pegawai akan tercapai. Baik itu pimpinan maupun bawahan akan menjadi teladan dan contoh yang baik dalam berkinerja dan akan menampilkan *best performance*. Hal ini telah ditunjukkan oleh Guru-guru Sekolah Dasar di Klaten yang menerapkan Leadership 3.0 dimana hasil penelitian Tukiyo menunjukan kinerja tinggi dari guru-guru, kemampuan, inisiatif dan produktivitas melampaui persyaratan bidang kinerja, selain itu guru-guru puas akan kebijakan sekolah, supervisi, hubungan interpersonal, kesempatan promosi, kondisi kerja, prestasi juga pengakuan dan tanggungjawab. Dengan kepuasan itu maka guru-guru akan mengembangkan dan mempertahankan kinerja yang tinggi tersebut dan pada akhirnya akan mencetak

peserta didik yang berdaya saing tinggi. (2014:14-17)

PENUTUP

Dari pembahasan diatas dapat disimpulkan tentang kepemimpinan horizontal :

- a. Kepemimpinan itu bukan hanya dilahirkan, diwariskan, ataupun berdasarkan title dan jabatan tetapi juga kepemimpinan bisa ditumbuhkan dari dalam diri seseorang secara kodrat dan alamiah. Dengan potensi yang sudah dimiliki itu seseorang bisa menggerakkan dan mempengaruhi diri kita sendiri maupun orang lain dengan sukarela menggunakan potensi yang ada didalam diri kita sendiri tanpa paksaan. Sehingga tercipta motivasi kerja dan kepuasan kerja yang tinggi
- b. Adapun aspek-aspek kepemimpinan horizontal (*self leadership*) adalah *physicality* (aspek fisik), *intelectuality* (aspek intelektual), *emotionally* (aspek emosional), *sociability* (aspek kemampuan sosial), *person ability* (aspek personal), *moral ability* (aspek moral).

Agar seni kepemimpinan horizontal ini bisa kita terapkan maka disarankan:

- a. Segera gali potensi-potensi kepemimpinan yang ada dalam diri kita.
- b. Ubahlah paradigma tentang diri yang negatif ganti dengan positif dan kenali misi dan tujuan hidup kita.
- c. Jadikan tokoh-tokoh dunia yang menginspirasi dan bisa merubah orang lain sebagai tokoh-tokoh yang kita cita-citakan.
- d. Mulai praktikkan dalam kehidupan kita dalam organisasi maupun dalam masyarakat agar terjadi perubahan yang mengakar sehingga menjadi budaya positif dan membantu bangsa ini lepas dari permasalahan dan keterpurukannya, mulai dari perubahan kita terlebih dahulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ridwansyah, Ardhi. 2013. *Leadership 3.0 Seni Kepemimpinan Horizontal*. Jakarta: Geamedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Rivai, veithzal dan Mulyadi, Dedy. 2009. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sagala, Saiful. 2018. *Pendekatan dan Model Kepemimpinan*. Jakarta: Prenada Media.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Tukiyo. 2014. *Pengembangan Model Leadership 3.0 untuk Meningkatkan Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar*. Seminar Nasional ISBN: 978-602-7561-89-2
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan, teori, psikologi, perilaku org, aplikasi dan penelitian*. Jakarta: Rajawali pers.